

## ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

กรณีศึกษา บริษัท โพรมิโก้ เซอร์วิส จำกัด <sup>1</sup>

### The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees of Promeco Services Company Limited.

พัสปงศ์ เอี่ยมสุภาชิต <sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน 5) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท โพรมิโก้ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 200 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่าง โดยเจาะจงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติเชิงอ้างอิงที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 92.10 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 7.90 มีอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 21.40 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยปัจจัยในการทำงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก 4) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีผล, ประสิทธิภาพ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท โพรมิโก้ เซอร์วิส จำกัด

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the level of efficiency in the work performance of the employees 2) factors affecting the performance of employees

3) Study the relationship between operational factors and the performance of employees Questionnaires were used to collect data from 200 samples and the Purposive Sampling is 140 people at 100%. Descriptive statistics namely percentage, mean, standard deviation T-Test One-Way ANOVA and multiple regression inferential statistics were used to analyze the collected data.

The results showed that 1) the personal factors of the sample were male 92.10%, female 7.90%, age 41-45 years 21.40%. Marital status 61.40%, and have a diploma / vocational certificate 60.00% 2) The analysis of factors in the work of employees found that all 5 aspects were in the high opinion level. The factors in the work were at

the highest level in two areas: the working environment and the knowledge and understanding of the work performed. 3) The results of performance analysis were found that all 3 aspects were at the high level of practice, namely speed, In the work, the quality of work and the amount of work 4) The results of the comparison of working factors classified by personal factors were no differences in the overall classification of males and females. 5) Work factors had no significant influence on performance at a statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** Factors affecting, Efficiency

## บทนำ

องค์กรธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในส่วนของบริษัทมหาชน เช่น อัตรากำลังของพนักงานในองค์กรที่ถูกจำกัดและลดน้อยลง อีกทั้งมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในการทำงานให้มีความคล่องตัว อีกทั้งเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบัน ทำให้สวัสดิการและผลตอบแทน ที่ได้รับน้อยลงปัญหานี้ หากไม่เร่งแก้ไขถูกต้องจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพลดลง อย่างไรก็ตาม ปัญหาดังกล่าว สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานโดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพของพนักงานประกอบไปด้วย คุณภาพของงานที่มีคุณภาพสูง ปริมาณงานของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน และเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสม หากองค์กรใดไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ปริมาณและคุณภาพของงานลดลง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ องค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง จะส่งผลให้มีผลประกอบการที่สูงตามไปด้วย การสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุลดมุ่งหมาย ตามเป้าหมายที่วางไว้ พิจารณาจากคุณภาพของงาน ที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมาย เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีมาตรฐาน และมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดสิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การดำเนินงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ "คน" มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น และในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริษัท โพรมีโก้ เซอร์วิส จำกัด ดำเนินธุรกิจให้บริการงานบำรุงรักษาและงานวิศวกรรม ให้แก่โรงงานอุตสาหกรรม ในกลุ่มบริษัท ดับเบิลเอ 1991 จำกัด (มหาชน) ซึ่งในขณะนี้ บริษัท โพรมีโก้ เซอร์วิส จำกัด ประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ มีการกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ไม่สามารถทำให้ถึงเป้าหมายได้ เนื่องจากปัญหาบุคลากรที่ขาดแรงจูงใจ ขาดประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานมีความล่าช้า มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสภาพเครื่องจักรที่เสื่อมส่งผลให้เครื่องจักรเสียหายกะทันหันจำเป็นต้องหยุดซ่อมแซมเครื่องจักร ในขณะที่เครื่องจักรกำลังผลิต ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังการผลิต ความสามารถของพนักงานเท่ากับพนักงานใหม่ในการส่งมอบงานต่อกัน รวมถึงการออกแบบสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมและขาดมาตรฐานในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพของงานที่ออกมาไม่

มีความสม่ำเสมอ หรือต้องใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท โพรมิโก้ เซอร์วิส จำกัด เพื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมไปถึงมีวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและการวิจัยในครั้งนี้ ยังเป็นแนวทางเพื่อให้บริษัทอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. พนักงานมีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัย

ส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรตาม คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
- 2) ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง WoodCock (1989) สรุปว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันกับงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมนมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีม

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) สรุปว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการแบ่งและจัดสรรเวลาของพนักงานในองค์กรให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด ได้แก่ การทำบัญชีรายชื่อ งานเก่า งานใหม่ งานประจำ จัดประเภทของงานตามเวลา งานไม่ตามเวลา งานเร่งด่วน งานไม่เร่งด่วน งานสำคัญ และงานไม่สำคัญ ตลอดจนการปฏิบัติงานตามตารางเวลาที่กำหนด

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณที่ประกอบด้วย

### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เป็นตัวแทนของบริษัท โพรมิโก้ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 200 บริษัท และตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 140 คน โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยออกแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

### วิธีการทางสถิติ

ค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (จำนวน) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

2. สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.10 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 7.90 มีอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 21.40 รองลงมาอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 17.90 และอายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 17.90 สถานภาพสมรส ร้อยละ 61.40 รองลงมา โสด ร้อยละ 35.7 และหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 2.90 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 60.00 รองลงมาต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 25.00 และปริญญาตรี ร้อยละ 15.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 36.40 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001- 60,000 บาท ร้อยละ 34.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท ร้อยละ 16.4 และอายุงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.30 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 27.90 และอายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 22.90 ตามลำดับ

2. ปัจจัยความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการของสำนักบริการการค้าต่างประเทศ สาขาρχตาดิเชก เมื่อพิจารณาเป็นในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยความน่าเชื่อถือ และด้านความใส่ใจ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้นจึงส่งผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ส่วนด้านความมั่นใจ ด้านการสร้างบริการให้เป็นรูปธรรม และด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงไม่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการของสำนักบริการการค้าต่างประเทศ สาขาρχตาดิเชก

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 4.09 และปริมาณงานค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปัจจัย จำแนกตามปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านปริมาณการผลิตด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาศึกษา บริษัท โพรมิโก้เซอร์วิส จำกัด พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 5 ด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.55 มากที่สุด เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ การปรับอุณหภูมิในที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน ให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

โดยจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัย (Personal Protective Devices (PPP) ที่มีคุณภาพและเพียงพอ ทั้งนี้ ปัจจัยในการทำงานมีอีก 4 ด้านได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.51 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 และ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.93 เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีหลักสูตรการอบรมพนักงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานที่ทำให้เกิดทักษะในงานที่ทำอยู่ พนักงานได้สร้างผลงานให้กับองค์กรอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งยังมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเติบโตตามสายงาน ได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลลภา พิทักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การทำงาน มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของงาน

2. ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ บริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานในหัวข้อแนวทางการทำงาน กฎระเบียบข้อกำหนดให้พนักงานทราบก่อนปฏิบัติงานจริงทำให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุกลวัฒน์

ธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโอล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัดผลการศึกษาพบว่า พนักงานได้รับการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง จึงมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่และเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ นอกจากนี้ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ว่า ถ้าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง พนักงานจะสามารถตอบคำถาม และเสนอความคิดเห็นแก่หัวหน้างานได้เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด บริษัทได้จัดให้มีเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ให้พนักงานอย่างเพียงพอ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวน การออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลลภา พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของพนักงานเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ถูกหลักอนามัย จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ และมีความสุขในการทำงานแต่บางครั้งอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริอร วิชชาวุธ (2548) ว่าสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดพนักงานได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหัวหน้างานและฝ่ายบริหารซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดี ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันแต่บางครั้งพนักงานก็ไม่ได้รับความยุติธรรม ภายใต้กฎระเบียบของบริษัทที่เท่าเทียมกันทำให้เกิดการแบ่งแยกของกลุ่มพนักงาน จนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสนาะ ดิยาว (2545) ว่า ภายในองค์กรผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นๆ และพนักงานระดับลง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลว อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำรวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและการสื่อสาร

5. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลथा พิทักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษา

ต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน และผลการศึกษาของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน

6. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจาก พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ได้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานการไฟฟ้ามีค่าตอบแทนและสวัสดิการสูง ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กรก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

7. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามเวลา ผลงานที่ออกมามีคุณภาพตรงตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติภาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน คือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาในด้านปริมาณการผลิต ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่องค์กรต้องการ และด้านความรวดเร็วในการทำงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตามที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาที่ลูกค้าต้องการ

8. ด้านปริมาณการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก บริษัทได้มีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไป พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่องค์กรต้องการและมีมาตรฐานตามที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านผลผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเนื่องจากพนักงานสามารถผลิตชิ้นงานได้ปริมาณตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

9. ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เนื่องจากบริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน โดยชิ้นงานต้องผ่านการตรวจสอบก่อนส่งมอบให้กับลูกค้าซึ่งพนักงานก็สามารถทำงานได้ตรงตาม

มาตรฐาน และชิ้นงานออกมามีคุณภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติภาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้นคุณภาพงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ ไม่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร ตลอดจนวางระบบการทำงานไว้เป็นอย่างดี ทำให้การควบคุมการทำงานมีมาตรฐาน

10. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเนื่องจาก พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโวลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และบริษัทมาตรฐานกำหนดการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

11. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันจากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ผลการหาปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลทา พิทักษ์ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นว่าอาจจะมีปัจจัยอื่น ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือจาก

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร โครงสร้างองค์กร ค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นต้น

### บรรณานุกรม

- คมกริช เสาวจิตร (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชุตินาส ชนะจิตต์ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี
- มลทา พิทักษ์ (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโเลอร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- สมชาย เรืองวงศ์ (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฮิตาชิคอมเพลสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สมยศ แยมเผื่อน (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียเนมารีนเซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สิริอร วิชชาวุธ (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดิยาว์ (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Woodcock, M. (1989). Team development manual (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son

